

人口減少・国際化・コロナ禍により、職場における働く人と働き方の多様化は加速し、企業はより柔軟な対応を迫られています。人材としての女性・外国人・高齢者・障がい者、雇用形態としての限

## ナビゲーター

定正社員・契約・嘱託・派遣・業務委託、就労環境としてのリモートワーク、育児・介護面立、従業員意識の多様化など様々な課題があります。これらのバラバラになりがちな多様化を、まとめるために

◆ 24 ◆

## 働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

働きかける求心力となるのか  
「組織開発」です。

多様な人材の受け入れを安価な労働力確保策として導入することは従業員間に葛藤を生み、人間関係の悪い非効率な職場をつくりかねません。私たちは性別・人種・文化・宗教・年齢・経歴・学歴・障がい・家族構成・居住地などに様々なバイアスを持っています。これを乗り越え、多様な人材が互いの違いを尊重し、能力を引き出し価値を生み続け「違いを価値に変え包摂していく」ことをダイバーシティ&インクルージョン、そのマネジメントをダイ

# 多様性を包含、一体化させる

パーシティ経営と呼んでいまを増やす組織文化の醸成が大切です。

企業は変化する市場に適応し続けることにより存続します。均質な組織では飛躍した発想が生まれなくなり適応力が低下しがちです。違いに好奇心を持ち、学ぶことにより個人と集団双方での創造が生まれます。個々の従業員の意欲能力を高め、集団の多様性を活かすためには、様々な発想や行動を許容し挑戦の機会を増やす組織文化の醸成が大切です。

ダイバーシティ経営について経済産業省は「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」実践のための7つのアクションとして ①経営戦略への組み込み、②推進体制の構築、③ガバナンスの改革、④全社的な環境・ルールの整備、⑤管理職の行動・意識改革、⑥従業員の行動・意識改革、⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話を挙げています。一方で、企業は社毎に個別で特有の存在です。一般的な手法を知るとともに、独自の課題への取組み方を編み出す必要があります。例えば中小企業における発達障がい者の職場定着には、信じて待つ。支援担当者任せず組織で情報・手法を共有する。本人のできる仕事を調整するなど個別で具体的な方策

が必要です。その際に各分野で知見を有する組織や団体の支援を活用することもよいでしょう。

そして、新たな人事制度・支援制度を導入し定着させるためには「多様性を包含・一体化させる」文化を醸成する職場環境が大切です。その環境づくりが次回で取り上げる「働き方改革」です。

【日本産業力ワンセラー協会 中部支部運営協議委員 1級キャリアコンサルタント 藤田廣志】  
(火曜日に掲載)

